

УДК 331.1
JEL: J01
DOI 10.24147/1812-3988.2021.19(2).38-47

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

М.Л. Ермакова

*Энгельсский технологический институт (филиал)
Саратовского государственного технического университета имени Ю.А. Гагарина (Энгельс, Россия)*

Информация о статье

Дата поступления
22 декабря 2020 г.

Дата принятия в печать
11 мая 2021 г.

Тип статьи

Аналитическая статья

Ключевые слова

Трудовые отношения, занятость, дискриминация, научно-технический прогресс, дистанционная работа, заработная плата, условия труда

Аннотация. Рассматриваются тенденции развития трудовых отношений, возникшие на российском рынке труда в последнее время. Цель исследования – выявление основных возникающих в условиях информатизации общества и экономических отношений тенденций развития трудовых отношений, определение их особенностей, что в дальнейшем позволит учитывать эти тенденции в процессе совершенствования трудовых отношений на современном этапе развития экономики России. К их числу относятся: сокращение доли занятых в промышленном производстве и увеличение доли работников в сфере услуг; рост различных форм нестандартной занятости (временной, дистанционной, фрилансерской); рост неформальной, т. е. нерегистрируемой занятости. Рассматриваются факторы, влияющие на изменение трудовых отношений, а также определяются основные на сегодняшний день тренды, характеризующие трудовые отношения, в том числе в условиях эпидемии коронавирусной инфекции COVID-19. В ходе исследования используется системный подход для анализа экономических, политических и социальных параметров, объясняющих и обуславливающих современное состояние и развитие трудовых отношений в России. Делается вывод, что изменение трудовых отношений сложно и противоречиво, в них переплетаются различные интересы, отражаются все социально-экономические процессы, происходящие в обществе, при этом изменяются, исчезают некоторые формы трудовых отношений, меняется их содержание, возникают новые формы и их характеристики. Полученные выводы и результаты исследования позволяют учесть закономерности развития трудовых отношений, открывают новые возможности в управлении ими. Учет этих характеристик в управленческих стратегиях необходим на всех уровнях существования экономики, применимы для дальнейших исследований по данной проблеме.

MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS IN RUSSIA

M.L. Ermakova

Engels Institute of Technology (branch) of Yuri Gagarin State Technical University of Saratov (Engels, Russia)

Article info

Received
December 22, 2020

Accepted
May 11, 2021

Type paper

Analytical paper

Keywords

Labor relations, employment, discrimination, scientific and technological progress, remote work, wages, working conditions

Abstract. The article discusses the trends in the development of labor relations that have recently emerged in the Russian labor market. The purpose of the study is to identify the main trends in the development of labor relations that arise in the conditions of society and economic relations informatization, as well as to determine their features, which will allow taking these trends into account in the process of improving labor relations at the current stage of development of the Russian economy. These include reduction in the share of people employed in industrial production and an increase in the share of workers in the service sector; growth of various forms of non-standard employment (temporary, remote, freelance); growth of informal, i.e. unregistered employment. The article examines the factors influencing the change in labor relations, identifies the main trends characterizing labor relations today, including in the context of the COVID-19 epidemic. The study uses a systematic approach to analyze the economic, political, and social parameters that explain and condition the current state and development of labor relations in Russia. It is concluded that the change of labor relations is difficult and contradictory. Various interests are intertwined in labor relations, all socio-economic processes taking place in society are reflected, while some forms of labor relations change, disappear, their content changes, new forms and their characteristics arise. The obtained conclusions and the results of the study allow taking into account the regularities of the development of labor relations, open up new opportunities in their management. Taking into account these characteristics in management strategies is necessary at all levels of the economy, they are applicable for further research on this problem.

1. Введение. Под трудовыми отношениями принято понимать отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем. В западной литературе трудовые отношения обычно сводятся к отношениям на рынке труда, к взаимоотношениям, которые устанавливаются между работодателями и наемной рабочей силой и взаимодействию спроса и предложения на рынке труда [1]. При этом следует отметить, что трудовые отношения представляют собой более сложную систему со своей внутренней структурой. Их нельзя ограничивать только рамками рынка труда. На рынке труда отношения между работником и работодателем только начинаются. Далее они находят свое развитие в процессе труда и касаются таких важных для их субъектов проблем, как организация и нормирование, условия труда и его безопасность, система оплаты и т. п. Особенно это актуально в современных условиях, когда сохраняется часть существующих характеристик трудовых отношений (накопленные приемы организации труда (планирования, управления, нормирования и т. д.)), способов найма, мотивации. В то же время в экономике наблюдаются процессы, оказывающие непосредственное влияние на сферу труда: усиление информатизации общества и экономических отношений, автоматизация и роботизация, миграционные процессы и пр. Как следствие, происходит изменение в составе и значимости профессий, расширяются такие формы занятости, как совместительство и дополнительная занятость, работа на условиях неполного рабочего дня и гибкого графика работы. В силу этого меняется предметно-содержательная область трудовых отношений.

Под влиянием различных факторов, в том числе научно-технического прогресса, происходит изменение содержания труда в целом ряде производств, превращение его из жестко регламентированного в творческий и познавательный. Труд становится всё более индивидуализированным и децентрализованным, для работодателя большую важность приобретает не процесс труда, а его результат¹.

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовые отношения – это основанные на соглашении (формальном или неформальном) отношения, складывающиеся между субъектами трудовой деятельности непосредственно в процессе этой деятельности. Вовлекая в определение не только непосредственно отношения

в процессе труда, но и другие важные социальные аспекты, так или иначе связанные с трудовой сферой, приходим к понятию «социально-трудовых отношений», содержание которых значительно шире. Всё это требует новых подходов к осмыслению, организации и регулированию трудовых отношений в сложившихся условиях (пандемия, сокращение экономической активности, цифровизация и т. д.). В связи с этим целью исследования ставим необходимость выявить основные возникающие в условиях информатизации общества и экономических отношений тенденции развития трудовых отношений, обозначить их особенности, с тем чтобы в дальнейшем иметь возможность учитывать эти тенденции в процессе совершенствования трудовых отношений на современном этапе развития национальной экономики.

2. Обзор литературы. На данный момент имеется достаточно много публикаций, освещающих вопросы изменения трудовых отношений под влиянием различных факторов. Попытки по-новому оценить происходящие в обществе и системе трудовых отношений изменения, которые обусловлены становлением инновационной экономики в нашей стране, были предприняты рядом отечественных специалистов.

Анализу трансформации трудовых отношений в современной России посвящены работы таких отечественных ученых, как Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон [2; 3], С.Г. Кирдина [4]. Предпринятый в их работах анализ ряда аспектов занятости и трудовых отношений позволяет сделать вывод о том, что чрезвычайные антикризисные меры по поддержанию занятости в краткосрочной перспективе достаточно эффективны, однако долгосрочная политика является предметом серьезных дискуссий. В.Л. Иноземцев отмечает, что на рынке труда начинает возникать всё большая конкуренция в сфере массового индустриального производства. Такая ситуация связана с постепенным сокращением потребности в малоквалифицированном труде в промышленном производстве, а также сокращением уровня его оплаты [5].

Вопросами теневой экономики и занятости в неформальном секторе интересовались американские ученые Э. Фейг [6], П. Гутман [7], в конце 1970-х – начале 1980-х гг. обнаружившие, что реальная экономическая активность выше официально регистрируемой.

Новым формам взаимодействия субъектов трудовых отношений в современных организациях посвящены работы таких авторов, как Дж. Милнер [8], Ч. Хэнди [9], М. Кастельс [10].

Достаточно большое количество исследований посвящено вопросам, касающимся автоматизации рабочих мест, сокращения числа работников вследствие данной автоматизации, а также изменений в сфере занятости населения [11].

Несмотря на пристальное внимание ученых к проблемам становления и изменения трудовых отношений, данные вопросы остаются актуальными вследствие постоянно изменяющейся экономической, политической и социальной среды.

3. Тенденции развития трудовых отношений. В процессе функционирования любой системы, в том числе и системы трудовых отношений, происходит ее трансформирование, изменяются тенденции ее существования, в результате чего изменяется сама система [12].

Рассмотрим основные тенденции в развитии трудовых отношений в России на современном этапе, в том числе учитывая влияние пандемии, проявившееся в первую очередь в ускорении преобразований на рынке труда.

3.1. Влияние научно-технического прогресса. Важной основой для внедрения новой организации производства и, соответственно, новых трудовых отношений являются новые технологии. Новые технологии позволяют с всё возрастающей интенсивностью замещать рабочую силу, прежде всего в направлении избавления от рутинных, машиноподобных операций, причем не только в производстве материальных благ, но и всё более в сфере услуг. С другой стороны, они требуют большего интеллектуального потенциала существующих знаний, неоднократного обновления знаний на протяжении всей жизни и, как следствие, изменения творческой парадигмы, повышения индивидуальности при одновременном увеличении значимости общечеловеческих ценностей [12].

Для того чтобы правильно оценить влияние научно-технического прогресса на трудовые отношения, следует рассматривать как положительные, так и отрицательные последствия научно-технического прогресса. К положительным можно отнести:

– сокращение живого труда, обеспечивающее сохранение общего количества рабочих мест на разных интеллектуальных уровнях и

(или) происходящее в интересах укомплектования рабочих мест, создаваемых в новых отраслях материального производства и в сфере нематериального производства, что может быть достигнуто в условиях перехода к постиндустриальному хозяйству;

– увеличение степени свободы человека – повышение уровня образования, появление новых профессий, специальностей; человек получил возможность реализовать практически все свои потенциальные способности и возможности;

– постепенная передача машине выполнения логических функций человека – автоматизация производства и управления;

– всестороннее развитие культуры как духовного потенциала труда.

Среди отрицательных последствий можно выделить следующие:

– потеря индивидуальности как внешней, так и внутренней жизни человека: техническая цивилизация стремится к тому, чтобы человек стал ее частью и перестал быть личностью;

– замена человека машиной, как результат – многие лишились работы, однако машина не может научить всему лучше учителя;

– пагубное воздействие компьютера на здоровье и психику людей: дальнейшее развитие компьютерных технологий может коренным образом модифицировать социальные отношения в обществе; как мы наблюдаем, машина с успехом компенсирует человеческое общение, всё меньше детей заводят друзей, предпочитая находить их в виртуальном мире.

Одним из объяснений влияния технологии на трудовые отношения является гипотеза о том, что технологические новшества стимулируют развитие различных специальностей. И электричество, и компьютерные технологии привели к росту спроса на квалифицированный труд, в то время как механизация производства в эпоху господства пара в XIX в. повысила относительный рост спроса на низкоквалифицированных работников. Поэтому, возможно, основным фактором являются не темпы научно-технического прогресса, а его характер [13].

Следует отметить, что на сегодняшний день люди теряют работу не только из-за распространения новых технологий, но и из-за экономического кризиса, как утверждает в докладе «Будущее рабочих мест 2020», опубликованного Всемирным экономическим фо-

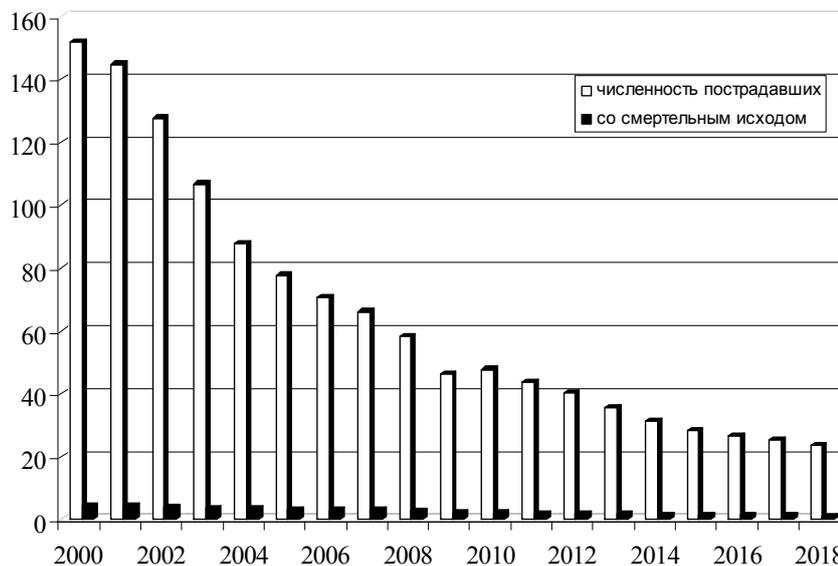
румом (ВЭФ). Согласно докладу, к 2025 г. новые технологии уничтожат 85 млн рабочих мест и создадут взамен 97 млн новых. Но при этом новые рабочие места будут появляться значительно медленнее, чем начнут исчезать старые. Также, по мнению ВЭФ, значительно усугубила неравенство на рынке труда и пандемия COVID-19, приведшая к остановке роста занятости и ускорению внедрения цифровых технологий².

3.2. Условия труда и риски их ухудшения.

С одной стороны, мы видим, что современное производство предъявляет всё более жесткие

требования к созданию нормальных условий труда. При этом, несмотря на всю работу, проводимую в этом направлении, проблемы остаются и вопросы безопасности работников по-прежнему актуальны.

Согласно данным Росстата, в 2017 г. 25,4 тыс. чел. пострадали на производстве от несчастных случаев, из них 1,1 тыс. погибла. Если сравнивать эти показатели с цифрами десятилетней давности, то это в 2,5 раза меньше, чем в 2007 г., когда были зафиксированы 66 тыс. инцидентов (в которых погибли 3 тыс. чел.)³, см. график.



Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве, тыс. чел. (сост. по данным Федеральной службы государственной статистики (http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm))

Number of industrial accident victims, thousand people (comp. by according to the Federal State Statistics Service (http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm))

В 2019 г. сохраняется устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма. За 11 месяцев 2019 г. произошло 4 078 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, что на 9 % ниже, чем за аналогичный период 2018 г. (4 479 случаев). Также отмечается снижение числа погибших на производстве: за 11 месяцев 2019 г. погибло на 12 % меньше работников, чем за аналогичный период 2018 г. (1 018 и 1 158 чел. соответственно)⁴.

Кроме того, в ряде случаев, когда работодатель не заинтересован в выстраивании долгосрочных трудовых отношений с работником, он может посчитать нецелесообразным вкладываться в улучшение условий труда, так как всегда можно найти нового работника, который согласится работать и в данных условиях.

3.3. Гибкое рабочее время и гибкие рабочие места (дистанционная работа). Некоторые авторы считают, что наличие разнообразных видов занятости позволяет учитывать разнообразные потребности и интересы работодателей и работников, обеспечивая при этом положительное влияние на производительность труда, удержание работников, качество работы⁵.

Данная тенденция особенно актуальна на сегодняшний день в условиях коронавирусной инфекции. Доля россиян, работающих в компаниях, полностью перешедших на «удаленку», выросла с 3 до 14 % за период с марта по май 2020 г. Однако данный формат могут использовать не все компании, в первую очередь такой формат удобен для специалистов, заня-

тых интеллектуальной деятельностью (дизайнеры, программисты, переводчики и др.).

Данную тенденцию следует рассматривать с двух сторон – работника и работодателя. Для работника бесспорным преимуществом является возможность самостоятельно распределять свое рабочее время, ее отметили 79 % опрошенных *HeadHunter*. В числе иных преимуществ было отмечено то, что не нужно тратить время на поездки до офиса (75 %); можно работать из любой точки мира, работник не привязан к конкретному рабочему месту (64 %); возможность выполнять несколько видов работ (47 %). Только 2 % опрошенных не нашли плюсов в удаленной работе. Но неоспоримым минусом является отсутствие живого общения вообще и по рабочим вопросам в частности – на это пожаловались 43 % респондентов. Также отмечается недовольство изменением условий карьерного и профессионального роста (35 %) и отвлекающими от работы бытовыми факторами (34 %). Только 44 % опрошенных отметили, что им никто не мешает работать⁶.

Для работодателя такая форма организации работы позволяет расширить географию поиска сотрудников. Становится гораздо проще и выгоднее нанимать сотрудников из других регионов, в том числе в формате фриланса. Это может быть как минимум дешевле, но главное здесь, конечно, найти максимально подходящего работника. Нельзя не отметить и экономии на аренде помещений, организации рабочих мест для сотрудников, покупке канцелярских принадлежностей и т. д.

Среди негативных моментов – уменьшение взаимосвязи между производительностью и карьерным ростом. Многие работники на «удаленке» могли работать лучше офисных коллег, но при этом двигались по карьерной лестнице в первую очередь офисные работники. Это связано, скорее всего, с тем, что руководство, не видя сотрудников постоянно перед глазами, не может полностью оценить их вклад, если нет конкретных критериев, также сказывается отсутствие живого общения.

COVID-19 подталкивает компании расширять применение удаленного режима работы за счет цифровизации многих рабочих процессов (83 %). Как отмечается в докладе ВЭФ, пандемия разделила работников на три категории: жизненно необходимый для организации персонал, который работает на местах, удаленные работники, которые могут работать

дистанционно и, скорее всего, сохраняют свои рабочие места, и уволенные временно или окончательно работники. Таким образом, все эти три типа работников сталкиваются сейчас с необходимостью дополнительного обучения, переквалификации. К основным навыкам, которыми должны овладеть работники к 2025 г., относятся критическое мышление, умение анализировать и находить комплексное решение проблем, навыки самоуправления и активного обучения, стрессоустойчивость и гибкость⁷.

Особенностью сегодняшнего дня является то, что цифровизация, ускоренная пандемией, способствовала увеличению спроса на высококвалифицированный труд специалистов в этой сфере, при этом сильно пострадал сегмент средней квалификации, так как автоматизация заменяет рутинный труд. Необходимость в цифровых компетенциях возрастет практически во всех профессиях. Специалисты тех сфер, которые наибольшим образом пострадали в пандемию, теперь претендуют на другие вакансии, увеличивая тем самым конкуренцию на рабочие места.

3.4. Неопределенность относительно длительности отношений занятости (прекариат). Сегодня на рынке труда наблюдается существенное реальное сокращение постоянных рабочих мест – прекарнизация, т. е. относительно гарантированные ранее трудовые отношения становятся негарантированными и незащищенными [14]. В процессе прекарнизации работники могут терять трудовые гарантии и права, которые в течение длительного времени предоставлялись им ранее. Работники больше не уверены в том, что они будут работать у конкретного работодателя длительное время в силу отсутствия гарантий с его стороны. Соответственно, неопределенность порождает риски для всех субъектов труда, так как отношения между ними могут закончиться в любой момент, что в свою очередь способствует частичной утрате квалификации и профессиональных навыков. Это навязанная инертность, помеха социальной мобильности, в большинстве случаев человек деградирует [15]. Таким образом, работники вынуждены постоянно менять место работы. Большинство из них работают, заключая срочные контракты и договоры, как следствие, не имеют возможности получать социальную поддержку от государства, пенсионное обеспечение, отпуск, пособия по безработице, больничные и оплату медицинских счетов.

3.5. Скрытый характер отношений занятости – неформальная занятость. Согласно данным, представленным в отчете НИИ ВШЭ по рынку труда в России, доля неформально занятых работников составляет 20–25 % от всех занятых по данным Росстата и 10–15 % – по международной методике оценки [16].

Основные причины такого положения:

– несовершенство трудового законодательства, позволяющее уклоняться от соблюдения законов, и при этом недостаточно жесткие и малоэффективные санкции за нарушения;

– готовность самих граждан работать без юридического оформления трудовых отношений, что гарантировало бы им соблюдение социальных гарантий и правовую защиту;

– недостаточно высокий уровень оплаты труда в формальном секторе экономики.

Очевидным минусом неформальной занятости является незащищенность работника: отсутствие каких-либо официально оформленных отношений, касающихся трудовой деятельности, приводит к бесправию наемного работника, который вынужден соглашаться на менее выгодные условия труда; оплата труда по договоренности не гарантирует своевременности и полноты получения заработной платы; использование преимущественно на неквалифицированных работах снижает уровень профессионализма работников [17].

Последствия со стороны работодателя – отсутствие законной возможности требовать высокого качества труда; низкая лояльность работников; экономия на налогах и социальных выплатах сопряжена с возможностью признания бизнеса незаконным.

Со стороны государства – недополучение средств бюджетом, что не позволяет государству исполнять свои обязательства перед гражданами в полной мере. Так, значительная часть работников находится вне системы социальных гарантий и не имеет возможности развивать свои профессиональные компетенции, тем самым сокращаются и возможности государства по развитию человеческого капитала.

Согласно статистике, в 2017 г. концентрация неформально занятых была наибольшей в сфере торговли и ремонте автомобилей (32,7 % от всех неформально занятых), сельском, лесном хозяйстве и промыслах (16,8 %), а также в строительстве (11,7 %), транспортировке (9,9 %) и обрабатывающем производстве (9,5 %) [1]. Такое положение объясняется

спецификой выделенных отраслей, в которых получило широкое распространение использование неквалифицированной рабочей силы. Основная доля работников, не имеющих официально оформленных трудовых отношений, работает на рабочих местах, не требующих специальной подготовки. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2018 г. доля работников, не имеющих специальной подготовки (среднее общее образование), составляла 17,8 %, т. е. это практически одна пятая всей рабочей силы, имеющейся в нашей стране, из них 20,1 % – мужчины, 15,3 % – женщины⁸.

Времена, когда работодатель, подписывая бессрочный трудовой договор, обеспечивал работнику на неограниченный период времени рабочее место и безопасные условия труда, гарантировал занятость и заработную плату, уходят в прошлое. На смену приходят новые формы организации занятости – срочный трудовой контракт или работа по гражданско-правовому договору.

Однако положительным моментом является то, что неформальная занятость снижает напряженность на рынке труда, сокращая фактическую безработицу; способствует заполнению непрестижных и непривлекательных рабочих мест; обеспечивает на рынке труда конкуренцию.

3.6. Неустойчивый размер заработной платы. Зарплата всегда выступает одним из ключевых компонентов издержек работодателя. Так, с учетом легкой заменимости работников работодатель может значительно снизить ее размер до уровня, не ограниченного требованиями Трудового кодекса в части минимального размера труда. При этом заниженная оплата труда способствует сокращению стимулов к высокопроизводительному и качественному труду.

3.7. Ограничение возможностей воспроизводства профессиональных навыков. Интенсификация труда приводит к тому, что, с одной стороны, работники лишаются возможности уделять время своему профессиональному развитию, с другой – работодатели особо не стремятся вкладывать деньги в обучение персонала. В силу того, что отсутствует уверенность в завтрашнем дне, что работа на данного работодателя или по данной профессии будет актуальна, работники не видят перспектив в самоопределении и профессиональном росте.

Примерно 43 % ныне действующих профессий выйдут из обращения к 2030–2035 гг. Прогнозируется, что в ближайшие десять лет примерно 6,5 млн рабочих мест могут исчезнуть, а 20–25 млн рабочих мест претерпят существенные качественные изменения в требованиях к тому, что будет делать человек. То есть, можно предположить, что мы потеряем 26,5 млн имеющихся рабочих мест и получим 20 млн новых, но с другими требованиями⁹.

3.8. Изменение самой структуры занятости. Идет переток рабочей силы из промышленных отраслей в сферу услуг, что сопровождается ростом категории временных работников. Уровень трудоемкости изменяет распределение работников по двум прямо противоположным направлениям: труд с низкой трудоемкостью требует высокой профессиональной подготовки, а работа с высокой трудоемкостью обеспечивается работниками с низкими требованиями к уровню квалификации.

Растет число мигрантов, приезжающих в Россию в поисках заработка и готовых работать без официального оформления трудовых отношений. По данным МВД, в 2019 г. было поставлено на учет 13 млн чел. Россия занимает четвертое место в мире по числу принятых мигрантов¹⁰. Отсутствие разрешения на работу подталкивает нелегальных мигрантов к поиску низкоквалифицированного труда на любых условиях его оплаты [15]. Это не может не оказывать влияния на закрепление низкого уровня развития производства и его производительности.

При этом большинство экспертов соглашаются с необходимостью миграции для развития России, вопрос остается лишь в том, сколько нам необходимо мигрантов и каких, учитывая профессии, квалификации и сферы занятости.

Основные сферы, где используется труд мигрантов, – это жилищно-коммунальное хозяйство и сфера оказания услуг. К основным параметрам использования иностранной рабочей силы на российских предприятиях можно отнести нежелание российских работников идти на тяжелую, грязную и т. п. работу; возможность нанимать мигрантов на время, в зависимости от сезона и перепадов конъюнктуры; меньший объем расходов на социальные и пенсионные выплаты; возможность сверхурочной работы иностранных работников без дополнительной оплаты.

3.9. Сохранение на рынке труда различного рода дискриминаций. В большей степени укоренилась дискриминация по возрасту, причем как старшего поколения, так и молодого. Однако нельзя не отметить, что старшее поколение имеет много положительных социальных характеристик [18]. Пожилые работники обладают знаниями и профессиональными навыками, приобретенными на протяжении всей трудовой жизни, имеют достаточно высокий уровень образования. Они являются носителями таких качеств, как зрелость, надежность, стабильность, более позитивное отношение к труду, меньшее число производственных происшествий. Однако подвергаются дискриминации на рынке труда и молодые работники из-за отсутствия опыта работы. Таким образом, можно сделать вывод, что возможной жертвой дискриминации по возрасту может стать человек в любом возрасте [18].

4. Дополнительная занятость и критерии выбора работодателя. Согласно данным Всероссийского центра изучения общественного мнения, 70 % работающих россиян допускают для себя возможность иметь дополнительную занятость, приносящую доход. Среди всех россиян хотел бы найти себе подработку 71 %. Основные сферы занятости или виды деятельности, где хотели бы подработать россияне, – продажа или торговля (8 %), строительство (8 %) и образование (5 %). О способах подработки в Интернете большинство (56 %) ответили, что не знают таковых, 20 % затруднились ответить на данный вопрос. Можно сделать вывод, что большинство россиян хотели бы иметь возможность дополнительного дохода. Самые популярные интернет-сервисы для поиска подработки – «Авито» (7 %), *HeadHunter* (7 %) и «Работа.ру» (5 %)¹¹.

При выборе работодателя наиболее важными для россиян критериями выбора являются хорошая зарплата (4,69 балла из 5 возможных) и своевременность выполнения компанией обязательств (4,66). Также отмечается важность следования нормам безопасности при организации рабочего процесса (4,57), наличие благоприятного психологического климата (4,52), наличие возможности реализовать свои знания и навыки на рабочем месте (4,50), удобные часы работы и комфортные условия труда (4,46), наличие социального пакета (4,36), стабильность (4,33) и эффективность управления в компании (4,14)¹².

5. Заключение. Таким образом, в ходе исследования современных трудовых отношений были выявлены основные тенденции их развития, как положительные, так и негативные. В качестве основных трендов, характеризующих трудовые отношения на сегодняшний день, с учетом влияния отмеченных выше факторов можно отметить следующие:

1. Изменение процесса организации работы: увеличился объем удаленной работы, появилась необходимость использовать новые инструменты, что привело к необходимости решать новые проблемы в области коммуникации между работниками и работодателями, коллегами и партнерами, работниками и заказчиками.

2. Пандемия, приведшая не только к сокращению числа рабочих мест, но и ускорившая их трансформацию. Цифровизация рабочих процессов вызвала необходимость овладения работниками новыми компетенциями: способности самому обустроить рабочее место, самостоятельно решать новые задачи, активно и быстро обучаться новым навыкам, наконец сочетать работу с домашними делами и т. д.

3. Распространение новых форм и видов организации занятости – работа по краткосрочным контрактам, частичная занятость, удаленный труд, свободная занятость (фриланс), аутсорсинг, аутстаффинг и т. д.

4. Перераспределение рабочего времени – график стал ненормированным, возникли трудности с самодисциплиной, коллеги не чувствуют границ рабочего времени, произошел отказ от многих привычных форм досуга.

5. Цифровое неравенство – работники вынуждены были быстро овладевать новыми инструментами связи, взаимодействия, однако не у всех дома имелась такая возможность, а работодатели не всегда могли обеспечить работника всем необходимым.

6. Необходимость использовать новые методы контроля и учета рабочего времени удаленного персонала с целью сохранения их эффективности на прежнем уровне, темпов исполнения, не допущения снижения объема и качества выполняемых задач. Не осуществляя

явный или скрытый контроль штатных сотрудников в условиях труда на удаленном рабочем месте, работодатель не может быть уверен, что в рабочие часы они присутствуют за монитором, исполняя свои обязанности.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что недостаточная изученность изменений в характере труда, очевидно, может привести к негативным последствиям как для государства, так и для организаций и работников.

Примечания

¹ Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices. July 2017. 115 p. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf (дата обращения: 25.10.2020).

² The Future of Jobs Report 2020 / World Economic Forum. October 2020. 162 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (дата обращения: 25.10.2020).

³ Россия в числе лидеров по количеству смертей на рабочем месте // Eurasianet.org. Nov. 6, 2018. URL: <https://russian.eurasianet.org/россия-в-числе-лидеров-по-количеству-смертей-на-рабочем-месте> (дата обращения: 23.09.2020).

⁴ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: офиц. сайт. URL: <https://mintrud.gov.ru/labour/safety/321> (дата обращения: 25.09.2020).

⁵ Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices.

⁶ Когда и как работодатели возвращают сотрудников с удаленки // HeadHunter. 14 июня 2020. URL: <https://tomilino.hh.ru/article/26942> (дата обращения: 28.09.2020).

⁷ The Future of Jobs Report 2020.

⁸ Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm (дата обращения: 15.09.2020).

⁹ Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2018 год / под ред. С.Н. Бобылева, Л.М. Григорьева. М.: Аналит. центр при Правительстве Рос. Федерации, 2018. 172 с.

¹⁰ Гусенко М. Точки притяжения // Российская газета. 2019. 18 сент. URL: <https://rg.ru/2019/09/18/rossiia-zaniata-chetvertoe-mesto-v-mire-po-chislupriniatyhmigrantov.html> (дата обращения: 18.10.2020).

¹¹ Всероссийский центр изучения общественного мнения: офиц. сайт. URL: <http://wciom.ru/> (дата обращения: 25.10.2020).

¹² Там же.

Литература

1. Развитие трудовых отношений в современной России: актуальные аспекты : моногр. / под ред. В. С. Половинко. – Омск : Изд-во Ом. гос. унта, 2019. – 157 с.

2. Гимпельсон В. Е., Шарунина А. В. Потoki на российском рынке труда: 2000–2012 гг. // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2015. – Т. 19. – № 3. – С. 313–348.

3. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития : пре-принт WP3/2014/04. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2014. – 41 с. – (Сер. WP3 «Проблемы рынка труда»).
4. Кирдина С. Г. Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России // Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / отв. ред. М. В. Каргалова, К. Д. Крылов. – М. : Велби : Проспект, 2003. – С. 37–55.
5. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М. : Логос, 2000. – 304 с.
6. Feige E. L. How Big is the Irregular Economy? // Challenge. – 1979. – No. 22. – P. 5–13.
7. Gutmann P. M. The Subterranean Economy // Financial Analysts Journal. – 1977. – No. 34 (1). – P. 24–27.
8. Milner J. M., Pinker E. J. Contingent labor contracting under demand and supply uncertainty // Management Science. – 2001. – Vol. 47, iss. 8. – P. 1046–1062.
9. Handy C. The Future of Work : A Guide to a Changing Society. – Oxford : Basil Blackwell, 1984. – 214 p.
10. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М. : ГУ-ВШЭ, 2000. – 608 с.
11. Кройтор С. Новые модели бизнеса и нетрадиционные формы занятости в условиях цифровой трансформации: взгляд социолога // Общество и экономика. – 2019. – № 3. – С. 136–154. – DOI: 10.31857/S020736760004295-3.
12. Ермакова М. Л. Преодоление инерционных характеристик трудовых отношений на российских предприятиях // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2008. – Т. 2, № 1 (32). – С. 161–169.
13. Развитие трудовых ресурсов как фактор экономического роста / под ред. С. Г. Землянухиной. – Саратов : Саратов. гос. техн. ун-т, 2006. – 274 с.
14. Горшков М. К. Средний класс как отражение экономической и социокультурной модели современного развития России // Социальные исследования. – 2015. – № 1. – С. 35–44.
15. Ольховский В. В. Современные тенденции развития занятости на российском рынке труда // Наукоедение. – 2017. – Т. 9, № 6. – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/81EVN617.pdf> (дата обращения: 27.09.2020).
16. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой, С. Ю. Рощина. – М. : Высш. шк. экономики, 2017. – 145 с.
17. Масленникова Е. В. Особенности развития социально-трудовых отношений в России // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 3 (258). – С. 98–101.
18. Хоткина З. А. «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту // Народо-население. – 2013. – № 3. – С. 27–37.

References

1. Polovinko V.S. (ed.) *Razvitie trudovykh otnoshenii v sovremennoi Rossii: aktual'nye aspekty* [Development of labor relations in modern Russia: actual aspects], Monograph. Omsk, Dostoevsky Omsk State University publ., 2019. 157 p. (in Russian).
2. Gimpelson V., Sharunina A. Flows in the Russian labor market: 2000-2012. *HSE Economic Journal*, 2015, Vol. 19, no. 3, pp. 313-348. (in Russian).
3. Kapelyushnikov R.I. *Rossiiskii rynek truda: paradoksy postkrizisnogo razvitiya* [The Russian labor market: paradoxes of post-crisis development], preprint WP3/2014/04. Moscow, HSE publ., 2014. 41 p. (in Russian).
4. Kirdina S.G. Trudovye otnosheniya v redistributivnykh ekonomikakh: sluchai Rossii [Labor relations in redistributive economies: the case of Russia], in: Kargalova M.V., Krylov K.D. (eds.) *Politika sotsial'nogo partnerstva (rossiiskii i zarubezhnyi opyt)* [Social Partnership Policy (Russian and foreign experience)], Moscow, Velbi publ., Prospekt publ., 2003, pp. 37-55. (in Russian).
5. Inozemtsev V.L. *Sovremennoe postindustrial'noe obshchestvo: priroda, protivorechiya, perspektivy* [Modern post-industrial society: nature, contradictions, prospects]. Moscow, Logos publ., 2000. 304 p. (in Russian).

6. Feige E.L. How Big is the Irregular Economy? *Challenge*, 1979, No. 22, pp. 5-13.
7. Gutmann P.M. The Subterranean Economy. *Financial Analysts Journal*, 1977, No. 34 (1), pp. 24-27.
8. Milner J.M., Pinker E.J. Contingent labor contracting under demand and supply uncertainty. *Management Science*, 2001, No. 47 (8), pp. 1046-1062.
9. Handy C. *The Future of Work*, A Guide to a Changing Society. Oxford, Basil Blackwell publ., 1984. 214 p.
10. Castells M. *End of Millennium*, The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. III. Cambridge, MA, Oxford, UK, Blackwell publ. 448 p.
11. Kroitor S. New business models and non-standard forms of employment in conditions of digital transformation: sociologist's perspective. *Society and Economy*, 2019, no. 3, pp. 136-154. DOI: 10.31857/S020736760004295-3. (in Russian).
12. Yermakova M.L. Overcoming of inertial characteristics of labour relations at Russian enterprises. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, 2008, Vol. 2, no. 1 (32), pp. 161-169. (in Russian).
13. Zemlyanukhina S.G. (ed.) *Razvitie trudovykh resursov kak faktor ekonomicheskogo rosta* [Development of labor resources as a factor of economic growth]. Saratov, Saratov State Technical University publ., 2006. 274 p. (in Russian).
14. Gorshkov M.K. Middle class as reflection of economic and socio-cultural model of contemporary Russia's development. *Sociological Studies*, 2015, no. 1, pp. 35-44. (in Russian).
15. Olkhovskiy V.V. Modern trends in the development of employment on the Russian labour market. *Naukovedenie*, 2017, Vol. 9, no. 6, available at: <https://naukovedenie.ru/PDF/81EVN617.pdf> (accessed date: September 27, 2020).
16. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I., Roshchin S.Yu. (eds.) *Rossiiskii rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnye izmeneniya* [Russian labor market: trends, institutions, structural changes]. Moscow, HSE publ., 2017. 145 p. (in Russian).
17. Maslennikova E.V. Osobennosti razvitiya sotsial'no-trudovykh otnoshenii v Rossii [Features of the development of social and labor relations in Russia]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2012, no. 3 (258), pp. 98-101. (in Russian).
18. Khotkina Z.A. "Normal labour potential" and age discrimination. *Population*, 2013, no. 3, pp. 27-37. (in Russian).

Сведения об авторе

Ермакова Марина Львовна – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики и гуманитарных наук
Адрес для корреспонденции: 413100, Россия, Энгельс, пл. Свободы, 17
E-mail: marina_engels@mail.ru
РИНЦ AuthorID: 508992

About the author

Marina L. Ermakova – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Humanities
Postal address: 17, Svobody pl., Engels, 413100, Russia
E-mail: marina_engels@mail.ru
RSCI AuthorID: 508992

Для цитирования

Ермакова М. Л. Современные тенденции развития трудовых отношений в России // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19, № 2. – С. 38–47. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(2).38-47.

For citations

Ermakova M.L. Modern trends in the development of labor relations in Russia. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, no. 2, pp. 38-47. DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(2).38-47. (in Russian).